

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 664 DEL 21/04/2023

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 26 del 26/02/2021

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: SIG.RA FRANCESCA RADE - DETERMINAZIONI IN ORDINE ALLA DURATA
DEL RAPPORTO DI LAVORO

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi
informatici dell'Azienda.*

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2023 Numero Proposta: 619/23

Il Dirigente, Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del Procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale, regolamentare: f.to Sara Baldassin

Il Direttore dell'Unità operativa complessa "Gestione risorse umane" relaziona quanto segue.

Premesso che:

- con nota prot. n. 25939 del 24/03/2023 la sig.ra Francesca RADE, dipendente a tempo indeterminato in qualità di Infermiere (Area dei professionisti della salute e dei funzionari) assegnata al Presidio ospedaliero di Bassano, ha comunicato le dimissioni volontarie dall'impiego al termine dell'aspettativa in atto;
- con deliberazione n. 314 del 24/02/2023 è stato concesso alla sig.ra Francesca RADE un periodo di aspettativa ai sensi dell'articolo 12 del C.C.N.L. del comparto sanità del 20 settembre 2001 a decorrere dal 24/02/2023 e fino al 24/03/2023 (compreso), pertanto le dimissioni hanno efficacia dal 25/03/2023;
- per le dimissioni rassegnate dal dipendente che si trova collocato in aspettativa, si richiama il principio previsto all'articolo 12, comma 7, del C.C.N.L. del comparto sanità del 20 settembre 2001, il quale prevede che la mancata ripresa del servizio al termine dell'aspettativa determina la risoluzione del rapporto di lavoro senza indennità sostitutiva di preavviso;
- con il parere SAN/190 in data 24 settembre 2011 l'ARAN - Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, ha confermato che tra i casi di risoluzione del rapporto di lavoro rientrano anche quelli conseguenti alla mancata riassunzione del servizio al termine dell'aspettativa;
- dalla dichiarazione di dimissioni rassegnata in costanza del periodo di aspettativa, non derivano pertanto per le parti obblighi di corresponsione di indennità sostitutive del preavviso;
- trova applicazione l'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;
- la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 21.5.2018 ribadisce l'esonero di responsabilità dell'Azienda in merito al pagamento delle ferie non fruite dal dipendente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nei casi in cui l'impossibilità di programmare la fruizione delle ferie dipenda dalla scelta del dipendente di cessare il proprio rapporto di lavoro in termini di tempo incompatibili con l'ordinaria programmazione della fruizione dei congedi contrattualmente previsti;
- l'articolo 55, comma 4, del citato decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (con le modificazioni sin qui intervenute) prevede che *"La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino [...] devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro"*;
- la dipendente sig.ra Francesca RADE, lavoratrice madre con figlio entro i tre anni di vita, dovrà pertanto produrre la citata convalida, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del decreto legislativo n.151/2001.

Visti e richiamati:

- l'articolo 12, comma 7, del C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 20 settembre 2001 e il parere SAN/190 in data 24 settembre 2011 reso dall'ARAN in relazione alle cause di risoluzione del rapporto di lavoro derivanti dalla mancata ripresa del servizio da parte del dipendente

all'esito dell'aspettativa concessa;

- l'articolo 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 che subordina l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore genitori di figli di età inferiore a tre anni, alla convalida dell'ispettorato territoriale del lavoro;
- l'art.5, comma 8, del Decreto Legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012, c.d. "Spending Review") il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;
- la sentenza n. 95/2016 la Corte Costituzionale ribadisce espressamente la legittimità del divieto posto dall'art. 5, comma 8 del D.L. n.95/2012 e s.m.i. "di corrispondere trattamenti sostitutivi a fattispecie in cui la cessazione del rapporto di lavoro è riconducibile a una scelta o a un comportamento del lavoratore (dimissioni, risoluzione)";
- la dichiarazione congiunta n. 2 allegata al C.C.N.L. del comparto sanità stipulato il 21.5.2018, la quale precisa che *"le parti si danno reciprocamente atto che, in base alle circolari applicative emanate in relazione all'art. 5, comma 8, del D.L. 95 convertito nella legge 135 del 2012 (MEF-Dip. Ragioneria Generale Stato prot. 77389 del 14/09/2012 e prot. 94806 del 9/11/2012- Dip. Funzione Pubblica prot. 32937 del 6/08/2012 e prot. 40033 dell'8/10/2012), all'atto della cessazione del servizio le ferie non fruita sono monetizzabili solo nei casi in cui l'impossibilità di fruire delle ferie non è imputabile o riconducibile al dipendente"*.

Per quanto sopra, il Direttore dell'Unità operativa complessa Gestione Risorse Umane propone, pertanto, di prendere atto della dichiarazione di dimissioni della dipendente sig.ra Francesca RADE a decorrere dal 25/03/2023 (ultimo giorno del rapporto di lavoro 24/03/2023) al termine del periodo di aspettativa precedentemente concesso.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile dell'Unità operativa competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

DELIBERA

1. di prendere atto delle dimissioni volontarie dall'impiego prodotte dalla sig.ra Francesca RADE, dipendente a tempo indeterminato in qualità di Infermiere (Area dei professionisti della salute e dei funzionari) a tempo indeterminato a decorrere dal 25/03/2023, al termine del periodo di aspettativa concesso con deliberazione n. 314 del 24/02/2023;
2. di prendere atto, altresì, che l'articolo 12, comma 7, del C.C.N.L. del comparto sanità del 20 settembre 2001, prevede che la mancata ripresa del servizio al termine dell'aspettativa determina la risoluzione del rapporto di lavoro senza indennità sostitutiva di preavviso;
3. di prendere atto, inoltre, che ai sensi dell'art.55, comma 4, del D.Lgs. 151/2001, l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio;
4. di precisare, per le ragioni esposte nelle premesse, che trova applicazione l'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) il quale prevede che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale delle amministrazioni pubbliche non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi;

5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all'albo del sito istituzionale dell'Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.